

Les mesures sociales de sortie de crise

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'état d'urgence courant depuis le 17 octobre 2020 a pris fin le 1^{er} juin 2021. Il est suivi d'une période transitoire courant du 2 juin au 30 septembre 2021 durant laquelle le gouvernement gardera la possibilité de prendre des mesures spécifiques pour des raisons sanitaires. Ainsi certaines dispositions sont maintenues ou prorogées pour accompagner la sortie de crise. Les entreprises reprennent progressivement leur activité en fonction du calendrier de déconfinement prévu par le gouvernement. Pour autant les besoins de chacune face à la sortie de crise sont différents. Nous vous proposons un panorama de certaines actions pouvant être mises en place.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour réaliser un diagnostic de sortie de crise de votre entreprise et définir, avec vous, les actions les mieux adaptées à votre situation.

N'hésitez pas à nous contacter.

Sommaire

Mon entreprise a besoin d'embaucher.....	2
L'aide à l'emploi d'un alternant	2
L'aide à l'embauche d'un jeune en Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes) dans le secteur marchand.....	2
L'aide à l'embauche d'un jeune en Parcours Emploi Compétences (PEC Jeunes) dans le secteur non marchand.....	2
L'aide Volontariat Territorial en Entreprise Vert (VTE Vert).....	3
Les emplois FONJEP Jeunes	3
L'aide pour le recrutement d'un jeune dans une association sportive	3
L'aide à l'embauche d'un travailleur handicapé	3
Les emplois francs.....	4
Le prêt de main d'œuvre	4
Mon entreprise a besoin de former ses salariés.....	5
Le FNE Formation.....	5
Le dispositif "Transitions collectives" (Transco)	5
La PRO-A	6
Mon entreprise a besoin de flexibilité	7
L'accord sur les congés payés	7
La prise de jours de repos	7
L'accord sur les CDD.....	7
Mon entreprise a besoin de s'adapter progressivement.....	8
L'activité partielle de droit commun	8
L'activité partielle de longue durée (APLD)	8
L'accord de performance collective (APC).....	9
Mon entreprise a besoin de se restructurer	10
La modification du contrat de travail pour motif économique.....	10
Le licenciement économique.....	10
La rupture conventionnelle collective	10

Mon entreprise a besoin d'embaucher

L'État a notamment mis en place un certain nombre d'aides pour l'embauche des jeunes, dans le cadre de son plan : "1 jeune, 1 solution". Mais certains dispositifs sont également applicables à tous les salariés.

L'aide à l'emploi d'un alternant

Cette aide concerne toutes les entreprises ou associations qui embauchent un jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle pouvant aller jusqu'au master. Le contrat doit être signé avant le 31 décembre 2021. L'aide est accessible à tous les employeurs, sans condition d'effectif, mais pour ceux d'au moins 250 salariés un quota minimum d'alternants à l'effectif doit être respecté.

Cette aide est au maximum de 5 000 € pour un alternant de moins de 18 ans et de 8 000 € pour un alternant majeur de moins de 30 ans. L'aide est versée la première année du contrat. Pour obtenir l'aide, les contrats sont à transmettre à l'Opérateur de Compétences (OPCO) dont dépend l'entreprise. L'aide est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP).

L'aide à l'embauche d'un jeune en Contrat Initiative Emploi Jeunes (CIE Jeunes) dans le secteur marchand

Cette aide concerne les employeurs du secteur marchand qui recrutent un jeune de moins de 26 ans ou un jeune reconnu travailleur handicapé (jusqu'à 30 ans inclus). Ce contrat permet à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles de s'engager dans une expérience professionnelle tout en étant suivi par un référent chargé de son insertion. L'entreprise doit s'engager à accompagner le bénéficiaire, elle sera sélectionnée par le service public de l'emploi en fonction de sa capacité à proposer un parcours insérant. L'employeur ne doit pas avoir licencié pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche.

Dans le cadre du CIE Jeunes, le contrat de travail doit être un CDI ou un CDD d'une durée minimale de 6 mois, avec un minimum hebdomadaire de travail de 20 heures. L'aide financière est fixée au niveau départemental, elle peut représenter jusqu'à 47 % du montant du SMIC par heure travaillée dans la limite de 35 heures par semaine, pendant 2 ans maximum. Pour bénéficier de l'aide, il faut s'adresser à Pôle emploi, à la mission locale ou au Cap emploi du territoire de l'entreprise. L'aide est mise en place jusqu'à fin 2021.

L'aide à l'embauche d'un jeune en Parcours Emploi Compétences (PEC Jeunes) dans le secteur non marchand

Cette aide concerne les employeurs du secteur non marchand. Le PEC repose sur un triptyque emploi-accompagnement-formation. Il permet à des personnes éloignées de l'emploi de s'insérer professionnellement. L'entreprise doit être en capacité d'offrir un poste et un environnement de travail propices à une insertion durable dans l'emploi. Un certain nombre de PEC sont prévus spécifiquement en 2021, pour les employeurs qui recrutent un jeune de moins de 26 ans ou un jeune reconnu travailleur handicapé (jusqu'à 30 ans inclus).

Le PEC se déroule dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD. Les CDD sont conclus pour une durée minimale de 6 mois et peuvent être renouvelés dans la limite de 24 mois sous certaines conditions. Un minimum de 20 h de travail hebdomadaire est requis. Pour les jeunes, l'aide financière est fixée à 65 % du SMIC horaire brut (l'aide est de 30 % à 60 % pour les autres publics). Ce taux est fixé à 80 % lorsque le jeune réside en quartier prioritaire de la ville (QPV) et zone de revitalisation rurale (ZRR). Les PEC font l'objet d'une prescription par le service public de l'emploi, auquel l'employeur devra s'adresser : Pôle emploi, Mission Locale, Cap emploi.

L'aide Volontariat Territorial en Entreprise Vert (VTE Vert)

Le volontariat territorial en entreprise est un programme opéré par Bpifrance qui donne la possibilité à des étudiants en alternance ou récemment diplômés d'études supérieures d'accéder à des postes à responsabilités dans des TPE, PME et ETI françaises. Le VTE concerne les entreprises qui embauchent à compter du 1^{er} septembre 2020, soit en contrat de travail, un jeune de niveau bac+2 minimum, diplômé depuis moins de 2 ans et pour une mission d'au moins 1 an ; soit en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (pour une durée de 10 mois minimum), un jeune déjà diplômé de niveau bac+2 et en cours de formation pour un niveau bac+3 ou plus. La mission confiée doit comporter des responsabilités. Touchant au cœur de l'activité de l'entreprise, elle s'effectue en lien direct avec l'équipe dirigeante de l'entreprise. Une aide de 8 000 €, financée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et l'ADEME, sera versée pour le recrutement d'un jeune qui effectuera une mission en lien avec la transition énergétique et écologique de l'entreprise. Pour bénéficier de l'aide l'entreprise doit faire une demande auprès de Bpifrance.

Les emplois FONJEP Jeunes

Les emplois FONJEP sont recrutés par des associations pour des postes d'animation locale. Les postes FONJEP s'adressent aux associations agréées pour la Jeunesse et l'éducation populaire, en milieu rural comme en milieu urbain. Les FONJEP Jeunes sont réservés à des personnes de 18 à 30 ans. Les postes FONJEP permettent d'aider les associations à pérenniser et renforcer leurs actions en leur permettant de recruter un salarié qualifié sur le long terme. Ils sont financés par l'État, via le fonds de coopération jeunesse et éducation populaire (FONJEP) pour un montant de 7 000 € par an pendant 3 ans. L'association doit prendre contact avec la Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) de son département ou la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) de sa région.

L'aide pour le recrutement d'un jeune dans une association sportive

Peuvent en bénéficier les structures déconcentrées (comité départemental, comité régional ou ligue régionale) et associations affiliées à une fédération sportive agréée qui emploient un jeune de moins de 25 ans. L'aide de l'Agence nationale du Sport représente jusqu'à 40 % du coût moyen du salaire, le montant de l'aide peut atteindre 12 000 € par an sur 2 ou 3 années. L'association doit prendre contact avec le référent régional ou départemental emploi des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale et des directions départementales de la cohésion sociale.

L'aide à l'embauche d'un travailleur handicapé

Cette aide est attribuée aux employeurs pour l'embauche des personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le salaire minimum horaire de croissance. Le montant de l'aide s'élève au maximum à 4 000 € par salarié sur un an, pour un temps plein. Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail. Pour ouvrir droit au bénéfice de l'aide, le salarié doit être maintenu au moins trois mois dans l'effectif de l'entreprise ou de l'association. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1^{er} janvier 2020. Cette aide s'applique aux embauches réalisées par une entreprise ou une association jusqu'au 31 décembre 2021 (décret à paraître). Les demandes d'aide sont à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Les emplois francs

Toutes les entreprises et toutes les associations peuvent recourir aux emplois francs. Ce dispositif prévoit que les employeurs peuvent bénéficier d'une aide au titre des contrats conclus pour l'embauche de personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi (catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8), adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle, jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi. L'embauche doit être faite en CDI ou CDD d'au moins 6 mois. La personne embauchée ne doit pas avoir fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédant sa date d'embauche. L'entreprise ne doit pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste à pourvoir. L'aide est de 15 000 € sur 3 ans pour une embauche en CDI (5 000 € par an) ou 5 000 € sur 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (2 500 € par an). Ces montants sont proratisés en fonction du temps de travail et de la durée du contrat. Les demandes d'aide sont à faire auprès de Pôle emploi.

Le prêt de main-d'œuvre

Le prêt de main-d'œuvre peut permettre de maintenir l'activité des salariés dont l'entreprise rencontre des difficultés économiques temporaires en proposant aux salariés concernés de renforcer les équipes d'une entreprise confrontée, inversement, à un manque de personnel en raison d'un accroissement temporaire d'activité. Toute entreprise peut mettre à disposition d'une autre entreprise, un ou plusieurs de ses salariés. Une opération de prêt de main-d'œuvre doit être à but non lucratif. L'entreprise prêteuse ne peut facturer à l'entreprise utilisatrice que les salaires versés au salarié prêté, les charges sociales correspondantes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé. Toute opération de prêt de main-d'œuvre impose la conclusion d'une convention de mise à disposition entre les deux sociétés et un avenant au contrat de travail du salarié. Dans le cadre de la crise sanitaire, des mesures sont instaurées jusqu'au 30 septembre 2021 pour faciliter le recours au prêt de main-d'œuvre : simplification de la convention et de l'avenant au contrat de travail, possibilité d'une facturation en dessous du coût du salarié si l'entreprise prêteuse utilise l'activité partielle.

Mon entreprise a besoin de former ses salariés

Le FNE Formation

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle (AP), en activité partielle de longue durée (APLD) et des entreprises en difficulté (hors cas de cessation d'activité, à l'exception de celles ayant engagé des négociations en matière de PSE). En 2021, le FNE-Formation accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours. Pour établir sa demande de FNE-Formation, l'entreprise doit s'adresser à son opérateur de compétences (OPCO).

L'ensemble des salariés en AP / APLD ou hors activité partielle sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Les actions et formations peuvent être suivies indifféremment pendant le temps de travail ou hors temps de travail (temps d'inactivité). Dans le second cas, l'accord du salarié est indispensable. La formation ne peut excéder une durée de 12 mois.

S'agissant des entreprises en AP / APLD, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation lorsqu'elle excède la période d'AP / APLD. S'agissant des entreprises en difficulté, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, les coûts pédagogiques sont pris en charge à 100 % par le FNE-Formation (taux inférieurs pour les autres entreprises). Pour les entreprises de moins de 50 salariés, possibilité de prise en charge de la rémunération des stagiaires par le Plan de Développement des Compétences, pour les salariés qui ne sont ni en AP ni en APLD.

Les aides FNE s'inscrivent dans le cadre du régime d'encadrement temporaire COVID des aides européennes (plafond de 1 800 000 € par entreprise toutes aides concernées confondues).

Le dispositif "Transitions collectives" (Transco)

Transitions Collectives est un nouveau dispositif qui permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés à se reconvertir de manière sereine, préparée et assumée dans leur bassin de vie. À l'issue de son parcours de formation, le salarié s'oriente vers un métier porteur dans le même bassin de vie et évite ainsi de passer par un licenciement. Des plateformes de transitions professionnelles sont déployées sur le territoire pour permettre la mise en relation des entreprises ayant des salariés souhaitant se reconvertir avec celles qui recrutent sur des secteurs porteurs.

Pour mettre en place le dispositif Transco, l'employeur doit conclure un accord collectif de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) identifiant les emplois fragilisés au sein de l'entreprise. Les entreprises qui en ont besoin peuvent être accompagnées par leur OPCO pour identifier les métiers fragilisés. Les salariés occupant un emploi fragilisé doivent en être informés par tout moyen. Ils bénéficient d'une réunion d'information assurée par l'un des opérateurs des conseils en évolution professionnelle. Pour bénéficier du dispositif Transco le salarié volontaire doit remplir un certain nombre de conditions : ancienneté, autorisation d'absence de l'employeur, réaliser une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation...

Le dossier de Transitions Collectives doit être déposé auprès de l'association régionale Transitions Pro compétente.

Pendant la période de formation le contrat de travail est suspendu et la rémunération est maintenue dans les conditions applicables au projet de transition professionnelle individuel. La rémunération et la formation des salariés sont prises en charge par l'État à 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés (75 % pour celles de 300 à 1 000 salariés, 40 % au-delà). La formation est d'une durée maximale de 24 mois. La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le Smic, 90 % au-delà de ce plafond.

La PRO-A

Le dispositif Pro-A offre aux salariés la possibilité de bénéficier d'une formation en alternance permettant une évolution ou une reconversion professionnelle, notamment dans l'objectif de maintenir l'emploi dans les secteurs fortement touchés par la crise sanitaire et de prévenir les conséquences dues aux mutations économiques et technologiques. Dans le cadre du plan de relance de l'activité, le gouvernement renforce les crédits permettant de financer la mobilisation de ce dispositif.

Les frais pédagogiques et les frais liés à l'hébergement et aux transports d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance sont pris en charge, en tout ou partie, par les opérateurs de compétences (OPCO). L'OPCO peut également prendre en charge la rémunération du salarié et les charges sociales, dans la limite du SMIC horaire. Le niveau de prise en charge est fixé par chaque branche professionnelle.

Les salariés éligibles à ce dispositif sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle et correspondant au grade de la licence. La pro-A est une co-construction entre l'entreprise et le salarié. L'entreprise devra se rapprocher de son OPCO.

Mon entreprise a besoin de flexibilité

L'accord sur les congés payés

L'employeur peut, si un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche l'y autorise, adapter certaines règles en matière de congés payés. Il peut ainsi :

- Imposer la prise de congés payés acquis et modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Le nombre maximal de jours de congés concernés par cette mesure est de 8 jours,
- Fractionner le congé principal (4 semaines d'été) sans nécessité de recueillir l'accord du salarié,
- Refuser un congé simultané à des conjoints ou des partenaires « pacsés » travaillant dans l'entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée s'étend jusqu'au 30 septembre 2021.

La prise de jours de repos

L'employeur peut aménager unilatéralement la prise de jours de repos si « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 ». En dehors de ce cas ce n'est pas possible. L'employeur peut ainsi :

- Imposer à des dates qu'il choisit, la prise de jours de RTT acquis ou de jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail et de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours,
- Modifier unilatéralement les dates de ces jours de repos déjà posés,
- Imposer que les droits affectés sur un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos, dont il fixe les dates.

L'employeur ne peut pas imposer ou modifier un nombre de jours de repos total supérieur à 10. Dans tous les cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 30 septembre 2021.

L'employeur qui utilise cette faculté devra en informer le comité social et économique (CSE).

L'accord sur les CDD

L'employeur peut, si un accord d'entreprise l'y autorise, adapter certaines règles en matière de contrat à durée déterminée. Il peut ainsi :

- Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles du CDD. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice,
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats conclus sur le même poste et prévoir les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

Les stipulations de l'accord d'entreprise sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 30 septembre 2021.

Mon entreprise a besoin de s'adapter progressivement

L'activité partielle de droit commun

Le dispositif d'activité partielle de droit commun a été largement aménagé pendant la crise sanitaire. Les employeurs peuvent toujours y avoir recours dans les cas prévus par la loi, mais le gouvernement a programmé une sortie progressive du dispositif exceptionnel.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2021, la durée maximale d'une demande d'activité partielle sera abaissée à 3 mois (contre 12 mois auparavant), renouvelable pour une durée totale de 6 mois, consécutifs ou non, appréciée sur 12 mois consécutifs.

De plus les taux d'indemnisation de l'activité partielle vont diminuer par palier pour revenir aux taux de droit commun au 1^{er} juillet 2021 dans le cas général et au 1^{er} novembre 2021 pour les secteurs les plus impactés.

Dans le cas général, les taux d'indemnisation sont ainsi fixés :

- Taux d'indemnisation du salarié : en juin 2021, il est de 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC (minimum 8,11 € par heure). Ce taux passera à 60 % à compter du 1^{er} juillet 2021,
- Taux d'indemnisation de l'employeur : en juin 2021, il est de 52 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC (minimum 8,11 € par heure). Ce taux passera à 36 % à compter du 1^{er} juillet 2021 (minimum 7,30 € par heure).

L'activité partielle de longue durée (APLD)

A côté de l'activité partielle dite de "droit commun", un autre mécanisme a été créé : "L'activité partielle de longue durée (APLD)". Ce dispositif offre la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi et de formation professionnelle.

Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif (de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) ou à la rédaction d'un document unilatéral de l'employeur pris en application d'un accord de branche étendu. L'accord ou le document unilatéral doit être validé par l'administration.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de la durée légale du travail par salarié, sur la durée totale de l'accord (50 % dans des cas exceptionnels).

L'indemnisation du salarié est de 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum égal au SMIC net (8,11 € par heure), sauf pour les salariés rémunérés en pourcentage du SMIC. L'indemnisation de l'employeur est de 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,11 € par heure, sauf pour les salariés rémunérés en pourcentage du SMIC. L'indemnisation est donc plus importante que dans le cadre de l'activité partielle de droit commun (hors mesures dérogatoires).

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

En cas de licenciement économique de salariés, en méconnaissance des engagements de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes perçues.

Le dispositif est ouvert jusqu'au 30 juin 2022.

L'accord de performance collective (APC)

L'accord de performance collective est un dispositif qui peut être mis en place par l'employeur pour préserver ou développer l'emploi ou répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. L'objectif de cet accord est de permettre à l'entreprise de conserver ou d'améliorer sa compétitivité et donc l'emploi.

Ces accords peuvent comporter des stipulations visant à :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition (par exemple : augmenter la durée du travail sans augmentation proportionnelle de la rémunération),
- Aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par la convention de branche (par exemple : réduire ou geler les salaires ou les primes),
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

La particularité de l'accord de performance collective réside dans son articulation avec le contrat de travail. Les clauses de l'accord se substituent, le temps de son application, aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié. Si le salarié s'oppose à l'application de l'accord, il peut être licencié pour un motif *sui generis* (c'est-à-dire fondé sur le refus de l'accord), il bénéficie alors d'un abondement exceptionnel de son compte personnel de formation.

L'APC est mis en place selon les règles de droit commun des accords d'entreprise. L'adhésion des salariés passe par la création d'un système « gagnant/gagnant ».

Mon entreprise a besoin de se restructurer

La modification du contrat de travail pour motif économique

Il y a modification du contrat de travail lorsqu'un élément du contrat par nature essentiel est affecté (rémunération, durée du travail, lieu de travail...). L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un ou plusieurs éléments de son contrat de travail pour un motif économique.

Le motif économique peut notamment résulter de difficultés économiques, de mutations technologiques, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

L'employeur doit indiquer au salarié en quoi consiste la modification envisagée, l'informer de ses nouvelles conditions d'emploi et des éventuelles mesures accompagnant cette proposition afin de lui permettre de donner sa réponse en mesurant les conséquences de son choix. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa décision, à défaut de réponse dans le mois, il sera réputé avoir accepté la modification proposée. Si le salarié accepte la modification, un avenant au contrat de travail sera signé. Si le salarié refuse la modification, un licenciement pour motif économique pourra être engagé selon la procédure de droit commun.

Le licenciement économique

Le licenciement pour motif économique est un licenciement dont le motif, non inhérent à la personne du salarié, résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment : à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, à la cessation d'activité de l'entreprise (totale et définitive).

Le licenciement économique suppose donc que l'entreprise soit dans l'une des quatre situations énoncées ci-dessus et que cela ait un impact sur le maintien du poste occupé par le salarié.

Le licenciement économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié n'est pas possible.

Le licenciement économique peut être individuel ou collectif. Des procédures différentes s'appliquent dans chacun des cas.

Si l'entreprise a eu recours à l'activité partielle, attention aux engagements éventuellement souscrits auprès de l'Administration en matière de maintien de l'emploi. L'employeur ne pourra pas procéder à des licenciements économiques pendant la durée de ses engagements qui peuvent aller jusqu'au double de la durée de l'activité partielle.

La rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective est un mécanisme de départs volontaires, sécurisé. Elle est réalisée dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise validé par l'administration. En s'inscrivant dans ce cadre, l'entreprise a notamment la garantie de ne pas basculer dans le régime du licenciement collectif pour motif économique.

L'accord détermine notamment : le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que le salarié doit remplir pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés...

Le salarié candidat à la rupture conventionnelle collective donne son accord par écrit. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte la rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Le salarié perçoit l'indemnité de rupture prévue dans l'accord et a droit aux allocations de chômage.